

Аннотация к рабочей программе
дисциплины «Сравнительный менеджмент»

1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» входит в вариативную часть (обязательные дисциплины) (Б1.В.ОД.9) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

Теоретическую базу дисциплины составляют компетенции, полученные при изучении дисциплин: «Социология», «Основы теории управления», «Теория организации», «Основы управления персоналом», «Организационное поведение».

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» создаёт информационно-теоретическую базу для дисциплин: «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Управление изменениями», «Управление карьерой».

2. Целью изучения дисциплины является ознакомление обучающихся с многогранным и неисчерпаемым опытом ведущих стран мира в области управления персоналом на предприятиях различных сфер производства.

3. Структура дисциплины

Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента. Культура и стили руководства в сравнительном менеджменте. Коммуникации и мотивация в сравнительном менеджменте. Модель американского менеджмента. Японская модель менеджмента. Европейские модели менеджмента. Международная организация труда. Менеджмент восточных стран.

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и общепрофессиональных компетенций:

— способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

— знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

— знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ (ОПК-3);

— способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5).

В результате освоения содержания дисциплины «Сравнительный менеджмент» обучающийся должен:

Знать:

— этапы развития системы управления персоналом,

— отличительные особенности моделей управления различных стран мира;

— теории и модели культуры в сравнительном менеджменте;

— особенности межкультурной коммуникации;

— цели и задачи МОТ

Уметь:

— находить и сравнивать положительные и отрицательные черты менеджмента персонала в разных странах;

— давать определения;

— распознавать этапы исторического развития общества;

— дискутировать по заданной теме

Владеть:

— сравнить методы и стили руководства различных стран

— приемами различия национальных деловых культур

— иметь суждение о ценности трудовых отношений для современного общества.

— владеть опытом различения методов управления персоналом, присущих различным странам

6. Общая трудоемкость дисциплины.

4 зачетных единицы (144 академических часов).

7. Формы контроля

Промежуточная аттестация – экзамен.

8. Составитель Коломиец Т.В., кандидат экономических наук, доцент